

## ACCORD D'ENTREPRISE : POINT SUR LES DISCUSSIONS EN COURS

Un accord de méthode signé le 7 février 2024 vise à structurer la conduite des **négociations d'un futur accord d'entreprise** (hors SIREHNA). Les premiers thèmes négociés sont ceux de l'actuel titre 3 à savoir : **la classification – la rémunération – l'évolution professionnelle – les contrats de travail – la formation professionnelle**.

Si la Direction a dénoncé l'accord, elle repart pourtant du même texte ... tout en **supprimant plusieurs garanties** (notamment salariales).

### CLASSIFICATION (article 3.1 de l'accord actuel)

Stricte application de la convention collective de la Métallurgie.



### REMUNERATION (article 3.2 de l'accord actuel)

L'accord d'entreprise **actuel prévoit un système de grille des minimas** indexé sur la métallurgie avec un écart significatif favorable aux salariés. En effet, lorsque les minis de la métallurgie sont revalorisés (chaque année), la grille Naval Group évolue à l'identique. C'est une garantie pour l'ensemble des salariés qui sont au seuil de rémunération de voir leur salaire augmenter.

Demain, **plusieurs régressions sociales** sont souhaitées par la Direction :

- **Suppression de la grille des minimas** Naval Group : référence aux minis de la Métallurgie !
- **Prime d'ancienneté** des non cadres versée au bout de **3 ans au lieu de 1 an**.
- **Aucune garantie** en matière de rémunération pour les **cadres** (hormis F11/F12, voir plus bas)



La Direction fait diversion en proposant les **maigres mesures** suivantes :

- **Suppression du niveau B3**. Les salariés concernés seront sur une fiche emploi B4 ; preuve que NG s'arrange avec les fiches emplois et la convention collective !!
- **Garantie pour les niveaux B4 à D8** d'un salaire mini de 30k€ ...
- Amélioration de la **rampe de lancement** pour les nouveaux embauchés sur une fiche emploi F11/F12 (démarrage directement sur le seuil de rémunération 4 ans)
- Garantie d'un **rdv avec le manager en cas d'absence d'augmentation individuelle pendant 3 ans** (cadres et non cadres)
- Référence aux **salaires du marché** (avec l'aide d'un cabinet externe) pour déterminer la politique d'évolution salariale sans communiquer d'éléments aux salariés...

La **CFE-CGC** demande à la direction de **revenir à la raison et de mettre en place une grille des minimas salariaux** comme certains grands groupes de la Métallurgie. Il en va de l'attractivité de Naval Group et cela donnera de la visibilité aux salariés en matière de rémunération.

### EVOLUTION PROFESSIONNELLE (article 3.3 de l'accord actuel)

Le DRH Groupe reconnaît que la **réflexion n'est pas « mûre »** à ce stade et renvoie les discussions à plus tard.

Pourquoi alors avoir dénoncé l'accord d'entreprise sans avoir réfléchi préalablement à la suite ?



Réconcilions performance et bien être au travail

Vos délégués syndicaux centraux:  
Samuel MOINAUX    Olivier TEISSEIRE



Négo

## ACCORD D'ENTREPRISE : POINT SUR LES DISCUSSIONS EN COURS

### CONTRATS DE TRAVAIL (article 3.4 de l'accord actuel)

Mise en conformité de l'accord avec les dispositions de la convention collective (reprise d'ancienneté, période d'essai, préavis ...).

Concernant la **reprise de l'ancienneté**, la **CFE-CGC a obtenu** cette reprise en cas de mobilité depuis une filiale qu'elle soit ou non détenu majoritairement par Naval Group. Il est regrettable que la **Direction se refuse de prendre en considération l'ancienneté des sous traitants** embauchés en CDI (alors que certains exercent au bénéfice de Naval Group depuis de longues années).

La Direction fait droit à **une demande de la CFE-CGC** concernant les salariés reconnus travailleurs handicapés qui, au même titre que les salariés de 50 ans et plus, bénéficieront d'une **majoration de 30%** de leur **indemnité de licenciement** compte tenu de la difficulté pour ces derniers de retrouver facilement un emploi en cas de rupture de leur contrat.

Par ailleurs, la **CFE-CGC** a demandé à ce qu'en cas de perte de l'habilitation au secret défense, la **Direction s'engage à repositionner** le salarié non pas uniquement sur son site comme aujourd'hui mais également au sein d'un autre établissement ou d'une société du Groupe.



### FORMATION PROFESSIONNELLE (article 3.5 de l'accord actuel)

Le sujet a disparu dans la proposition de texte de la Direction !



\*\*\*\*\*

### DISCUSSIONS SUR LE DROIT SYNDICAL (Titre 1 et 2 de l'accord actuel)

Pour la Direction « *le dialogue social est un socle essentiel de l'organisation et doit faire partie de l'ADN de l'entreprise* » avec la nécessité d'une amélioration de la qualité relationnelle entre les parties prenantes.

Cependant, elle **veut réduire le volume des crédits d'heures syndicale (CHS)** et revoir le mode de fonctionnement de certaines commissions. La **Direction reconnaît** que la prise en compte de la charge entre les mandats et les activités opérationnelles est un **axe de progrès majeur**, à la main de la Direction, pour maintenir la présence des corps intermédiaires qu'elle qualifie comme importante.

La **CFE-CGC** demande un éclairage sur cette réduction d'heures et alerte sur les difficultés (incompatibilités) actuelles de tenir un poste opérationnel et un mandat syndical. Elle pointe **l'importance de l'engagement syndical** et de la latitude qui doit être laissée aux représentants syndicaux d'exercer leur mandat dans de bonnes conditions. La **CFE-CGC** a rappelé également l'existence des risques de RPS chez les représentants du personnel et les militants syndicaux. La **CFE-CGC** rappelle enfin **l'enjeu commun** tant pour les syndicats que pour la Direction du renouvellement des **instances en 2026** et propose la rédaction d'une **charte sur les représentant(e)s du personnel et leur évolution professionnelle**.



PROCHAINE REUNION  
LE 25 AVRIL 2024



Réconcilions performance et bien être au travail

Vos délégués syndicaux centraux:  
Samuel MOINAUX    Olivier TEISSEIRE



Négo